

Intentions d'embauche en Normandie :
PRINCIPAUX RÉSULTATS

ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2021





SOMMAIRE

Page 3	La propension à recruter
Page 4	Les projets de recrutement, par taille d'établissement et territoire
Page 5	Les projets de recrutement, par secteur d'activité
Page 6	Les projets de recrutement, par famille de métiers
Page 7	Les principaux métiers recherchés
Page 8	Les difficultés de recrutement
Page 10	Les recrutements saisonniers
Page 11	Retour sur 2020
Page 12	Méthodologie et accès pour en savoir plus

 **25,7%**

**des établissements
envisagent de recruter en 2021** (comme en 2019)

 **112 507**

**projets de recrutement
sont recensés par ces établissements en 2021**
(+0,8% par rapport à 2019)

 **43%** **dans le secteur des services aux particuliers**
(comme en 2019)

 **46%** **des recrutements sont assortis de difficultés**
(-4 points par rapport à 2019)

 **25%** **des besoins envisagés sont à caractère saisonnier**
(-2 points par rapport à 2019)



TOP 3 des métiers

- Agent·e·s d'entretien de locaux (y compris ATSEM)
- Aides soignant·e·s
- Aides à domicile et aides ménager·ère·s

Avertissement : Les effets de la crise due au coronavirus sur l'activité des entreprises sont très différents selon les secteurs. En effet, depuis le 15 mars 2020, avec des périodes de confinement et/ou de couvre-feu, de nombreux secteurs ont été touchés en France soit par des arrêts complets ou partiels, soit par des baisses d'activité. Il s'agit plus particulièrement de l'hébergement, de la restauration, des transports, du tourisme, de l'aéronautique, de l'événementiel, des activités culturelles ou récréatives...

Ces secteurs continuent d'être très touchés durant la première partie de l'année 2021, contraints par une obligation de fermeture depuis fin octobre 2020 et jusqu'à une durée non définie. Aussi, dans un tel contexte d'incertitudes économiques, les anticipations de besoins en main-d'œuvre pour 2021, recueillies entre début octobre et début décembre 2020, sont à considérer avec toute la prudence qui s'impose.

Du fait du contexte sanitaire, l'année de référence considérée ici est 2019.

Certaines données sont issues de l'enquête complémentaire BMO, réalisée auprès d'un **échantillon de répondants**.

Celle-ci permet de caractériser les recrutements, d'analyser les difficultés prévues et de revenir sur les recrutements et difficultés ressenties en 2020, notamment du fait de la crise sanitaire.

→ Cf méthodologie en dernière page



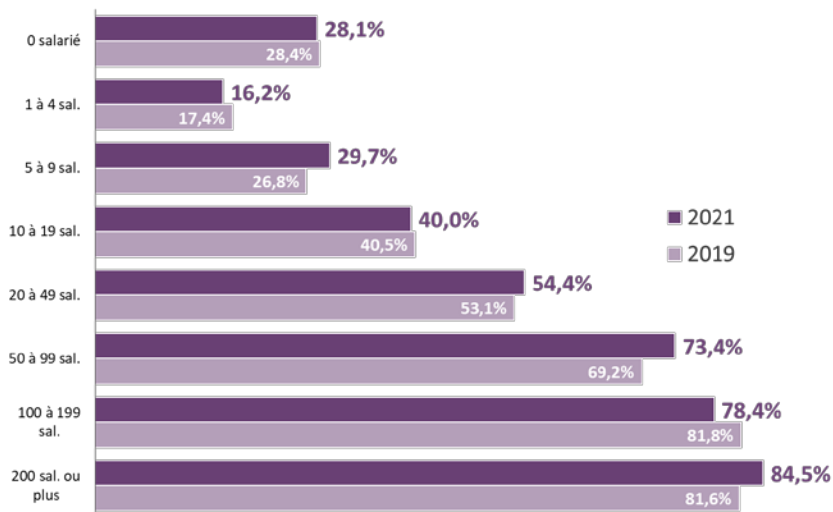
25,7% des établissements envisagent de recruter en Normandie, en 2021.

Cette propension est identique à celle de 2019.



France : **26,5%** en 2021
(+0,1 point par rapport à 2019)

PROPENSION À RECRUTER, PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



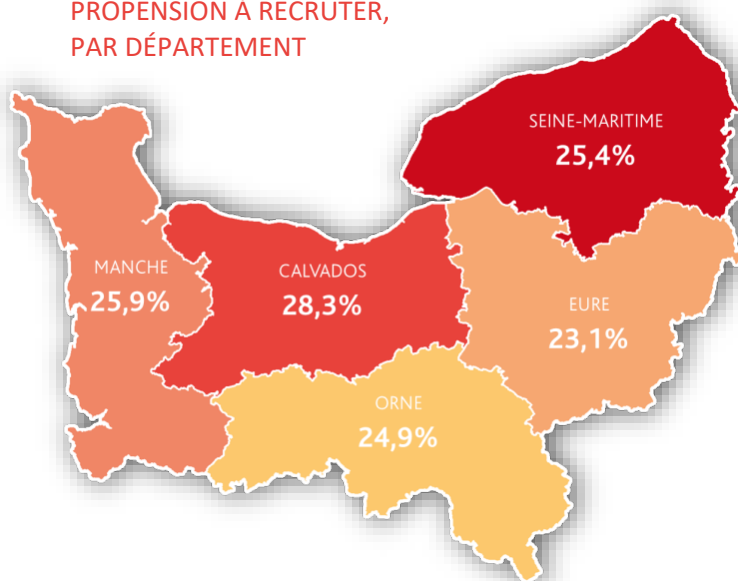
En Normandie, les **grands établissements** restent, en proportion, les plus enclins à recruter en 2021. Ainsi, 76,6% de ceux ayant 50 salariés ou plus envisagent au moins une embauche en 2021, soit près de 2 600 établissements normands.

La propension à embaucher augmente, par rapport à 2019, au sein des établissements de 50 à 99 salariés (+4,2 points) et de 200 salariés ou plus (+2,9 points).

Elle diminue en revanche pour les établissements de 100 à 199 salariés (-3,4 points).

C'est dans le secteur de la **construction** que la propension à recruter est la plus forte en 2021 : 33,9% des établissements du secteur prévoient au moins une embauche ; cette propension augmente d'ailleurs de 5,3 points par rapport à 2019. La part des établissements recruteurs augmente également dans le commerce : +2,3 points. Elle est en baisse en 2021 dans les autres grands secteurs.

PROPENSION À RECRUTER, PAR DÉPARTEMENT



Les établissements du **Calvados** sont les plus enclins à recruter : 28,3% d'entre eux prévoient au moins une embauche en 2021. Leur propension à recruter augmente d'ailleurs de 0,9 point par rapport à 2019. Les établissements de la Manche sont également plus nombreux en proportion à recruter en 2021 (+0,5 point par rapport à 2019).

C'est dans le bassin d'emploi d'Elbeuf que la propension à recruter est la plus forte (32,3%) ; elle progresse également très fortement par rapport à 2019 (+6,2 points). À l'inverse, elle est beaucoup plus faible dans celui de Gisors (19,0%).

Enquête
complémentaire

Les trois quarts des établissements ne prévoient pas de recruter en 2021.

13% de ces non recruteurs sont contraints par les conséquences de la crise sanitaire : sans cette crise, ils auraient prévu de recruter cette année mais en sont empêchés car :

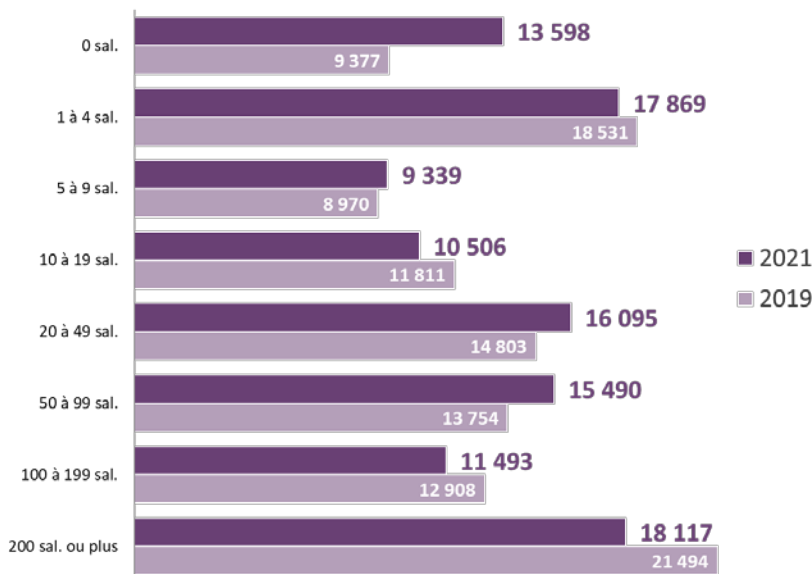
- Pour 58% d'entre eux, ils connaissent une baisse d'activité suite à la crise sanitaire ;
- Pour 34% d'entre eux, l'activité n'est pas en baisse mais la situation reste trop incertaine ;
- 8% ne prévoient plus de recruter pour d'autres raisons.

112 507 projets de recrutement sont émis pour 2021.

Ce nombre de projets augmente de 0,8% par rapport à 2019 (+860 projets).

PROJETS DE RECRUTEMENT, PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT

France : **+1,1%** entre 2019 et 2021



4 projets de recrutement sur 10 émanent d'établissements de 50 salariés ou plus, soit plus de 45 000 projets en 2021, notamment dans les établissements de 200 salariés ou plus qui évoquent 18 120 embauches potentielles (16% des projets régionaux).

Plus d'un tiers des projets de recrutement sont émis par des établissements de moins de 10 salariés (40 800 projets). En particulier, 17 870 recrutements sont envisagés par des établissements de 1 à 4 salarié(s), soit 16% des projets de la région. Aussi, 13 600 projets sont émis par des établissements sans salarié, c'est 4 220 projets de plus qu'en 2019 ; leur part est ainsi passée de 8% en 2019 à 12% en 2021.

61% des besoins exprimés en Normandie le sont par des établissements situés en **Seine-Maritime** (40 000 projets) ou dans le **Calvados** (28 100 projets). En particulier, le bassin de Rouen (15%) et celui de Caen (14%) rassemblent à eux seuls 33 160 projets.

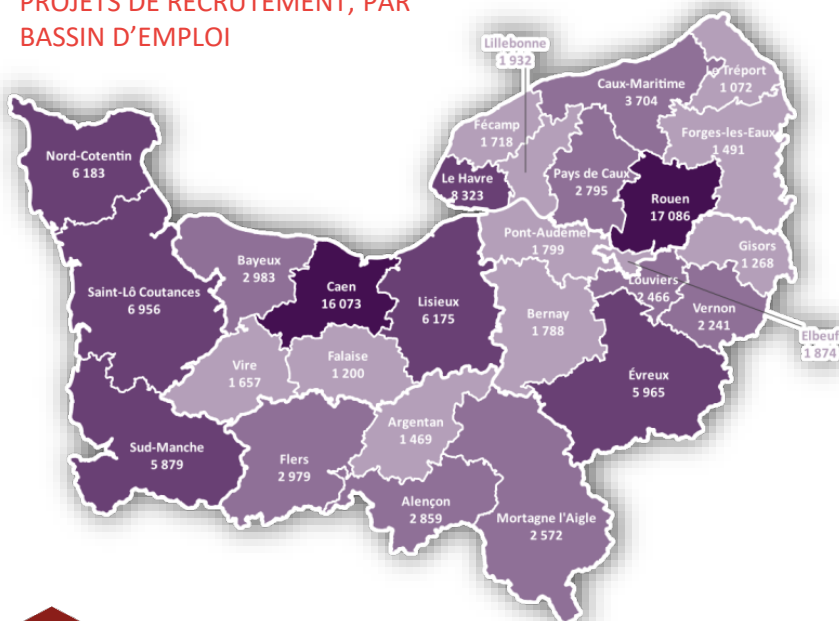
19 000 projets de recrutement sont émis par des établissements de la Manche (17% des projets régionaux). Les établissements eurois envisagent 15 500 embauches en 2021 (14% de l'ensemble de projets).

9 900 intentions d'embauche sont formulées par les établissements ornaïens pour l'année 2021 (9% des projets régionaux).

Les projets de recrutement augmentent fortement par rapport à 2019 dans la Manche (+10,8%, soit 1 860 projets supplémentaires), particulièrement dans le bassin du Nord-Cotentin (+23,3% soit 1 170 projets de plus). Les intentions d'embauche augmentent également dans le Calvados et l'Eure (respectivement +1,9% et +1,1% par rapport à 2019).

A contrario, les projets d'embauche sont moins nombreux qu'en 2019 dans l'Orne (-5,2%) et en Seine-Maritime (-2,8%).

PROJETS DE RECRUTEMENT, PAR BASSIN D'EMPLOI



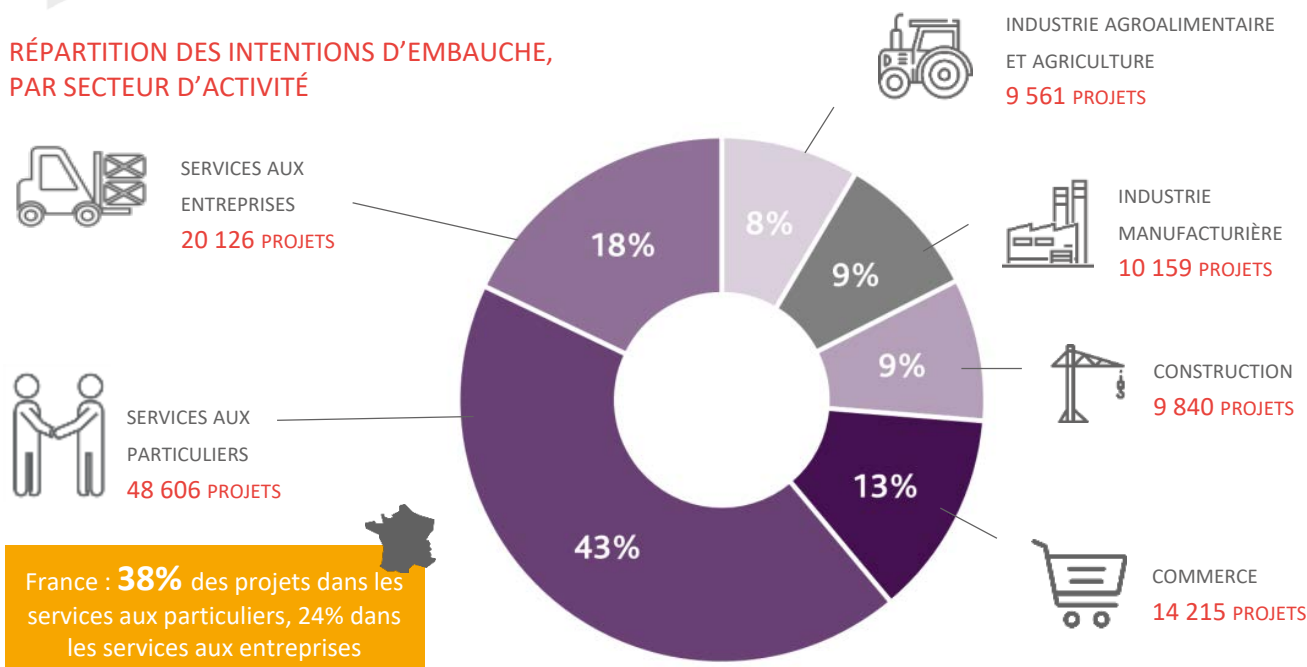
Calvados **28 088** projets
Eure **15 527** projets
Manche **19 018** projets
Orne **9 879** projets
Seine-Maritime **39 995** projets

Proportion dans la région :

- Moins de 2%
- De 2% à moins de 5%
- De 5% à moins de 9%
- 9% ou plus

43% des projets émanent des établissements de services aux particuliers

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Le secteur des **services aux particuliers** reste le premier pourvoyeur d'emplois en 2021, avec 48 600 prévisions d'embauche. Il concentre 43% des projets régionaux (comme en 2019). En particulier, la *santé humaine et action sociale* reste en tête des embauches de la région. Ce secteur rassemble 20 530 embauches potentielles en 2021 (+2 150 projets par rapport à 2019), devant *les services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien* : 12 220 projets d'embauche, à l'inverse en recul (2 300 projets de moins qu'en 2019).

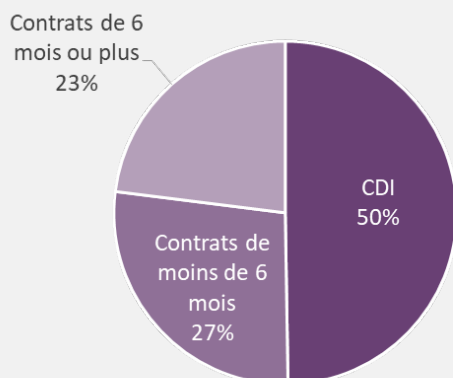
Le secteur du commerce est à l'origine de 14 200 projets de recrutement (13% des intentions d'embauche régionales) ; c'est près de 1 000 projets de plus qu'en 2019.

Le nombre de projets de recrutement augmente fortement dans le secteur de la construction (+34,4% par rapport à 2019, soit 2 520 projets supplémentaires) ; sa part atteint ainsi 9% des projets régionaux (7% en 2019).

Le secteur de l'industrie manufacturière rassemble 9% des intentions d'embauche de la région. Les projets de recrutement diminuent de 8,7% par rapport à 2019 (soit 1 000 projets de moins), particulièrement dans le *travail du bois, papier et imprimerie* et dans la *métallurgie et produits métalliques*, dont les projets diminuent de près de moitié par rapport à 2019 (respectivement -48,9% et -44,8%).



RÉPARTITION DES PROJETS DE RECRUTEMENT, PAR TYPE DE CONTRAT



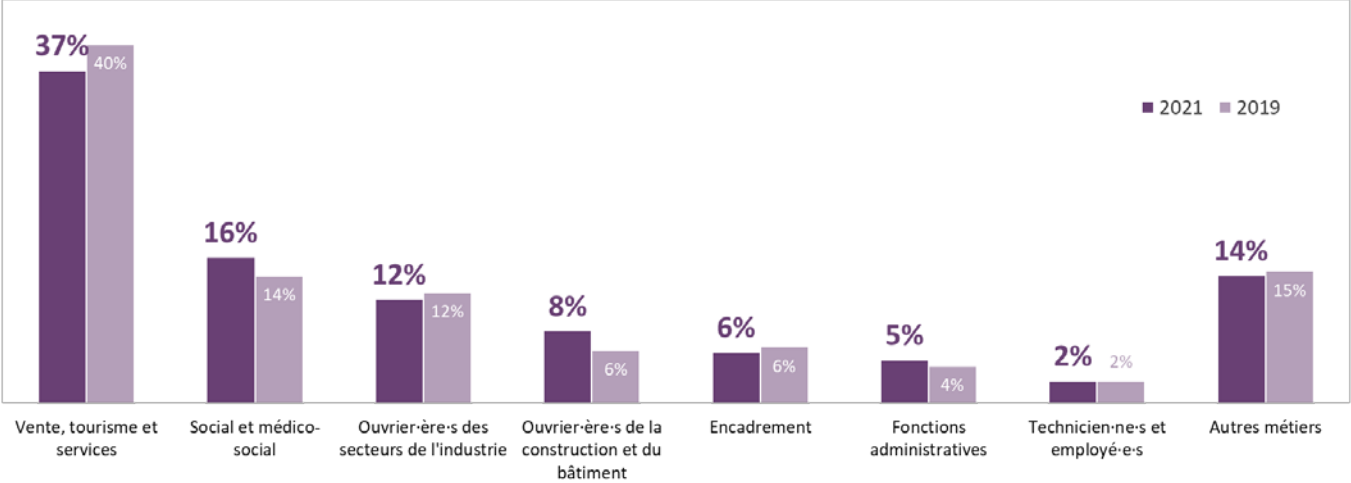
Les trois quarts des postes envisagés en 2021 sont des **contrats durables** (CDI ou contrats de 6 mois ou plus).

Dans le cas des embauches en CDI, il s'agit principalement de remplacements suite à des départs (48%) ou pour faire face à un surcroît d'activité (27% des cas).

Pour les contrats de 6 mois ou plus, le surcroît d'activité est évoqué dans 63% des cas.

71% des recruteurs envisagent de recruter **par l'intermédiaire de Pôle emploi**, principalement en raison de l'importance du nombre de candidats et de la gratuité des services.

PROJETS DE RECRUTEMENT, PAR FAMILLE DE MÉTIERS



La **vente**, le **tourisme** et les **services** restent en tête des métiers recherchés : ils concentrent en effet 37% des projets régionaux, soit près de 42 000 projets envisagés. Le métier *agents d'entretien de locaux* est d'ailleurs le premier métier, avec 5 790 recrutements envisagés en 2021.

Le **social et médico-social** recense à lui seul 16% des projets régionaux en 2021 (18 300 projets), soit près de 2 500 projets de plus qu'en 2019. En particulier, le métier des *aides-soignants* devient le 2^e métier recherché pour cette année, en lien avec la crise sanitaire (près de 1 000 projets de plus qu'en 2019).

Les **ouvriers du secteur de l'industrie** représentent 12% des projets régionaux, avec 13 000 projets de recrutement annoncés par les employeurs normands en 2021, notamment pour des *ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires*, avec 1 670 recrutements prévus en 2021.

Les **ouvriers de la construction et du bâtiment** rassemblent 9 000 projets en 2021 (2 465 projets de plus qu'en 2019), particulièrement les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, avec 1 350 projets de recrutement en 2021 (720 en 2019).

1 Vente, tourisme et services
41 797 projets
-6,6% par rapport à 2019
(-2 972 projets)

2 Social et médico-social
18 267 projets
+15,2% par rapport à 2019
(+2 413 projets)

Ouvriers des secteurs de l'industrie
12 977 projets
-5,7% par rapport à 2019
(-789 projets)

Ouvriers de la construction et du bâtiment
9 004 projets
+37,7% par rapport à 2019
(+2 465 projets)

Encadrement
6 334 projets
-9,0% par rapport à 2019
(-629 projets)

Fonctions administratives
5 389 projets
+17,5% par rapport à 2019
(+804 projets)

Techniciens et employés
2 744 projets
+0,9% par rapport à 2019
(+24 projets)

Autres métiers
15 995 projets
-2,8% par rapport à 2019
(-457 projets)

TOP 15 DES MÉTIERS RECHERCHÉS EN 2021

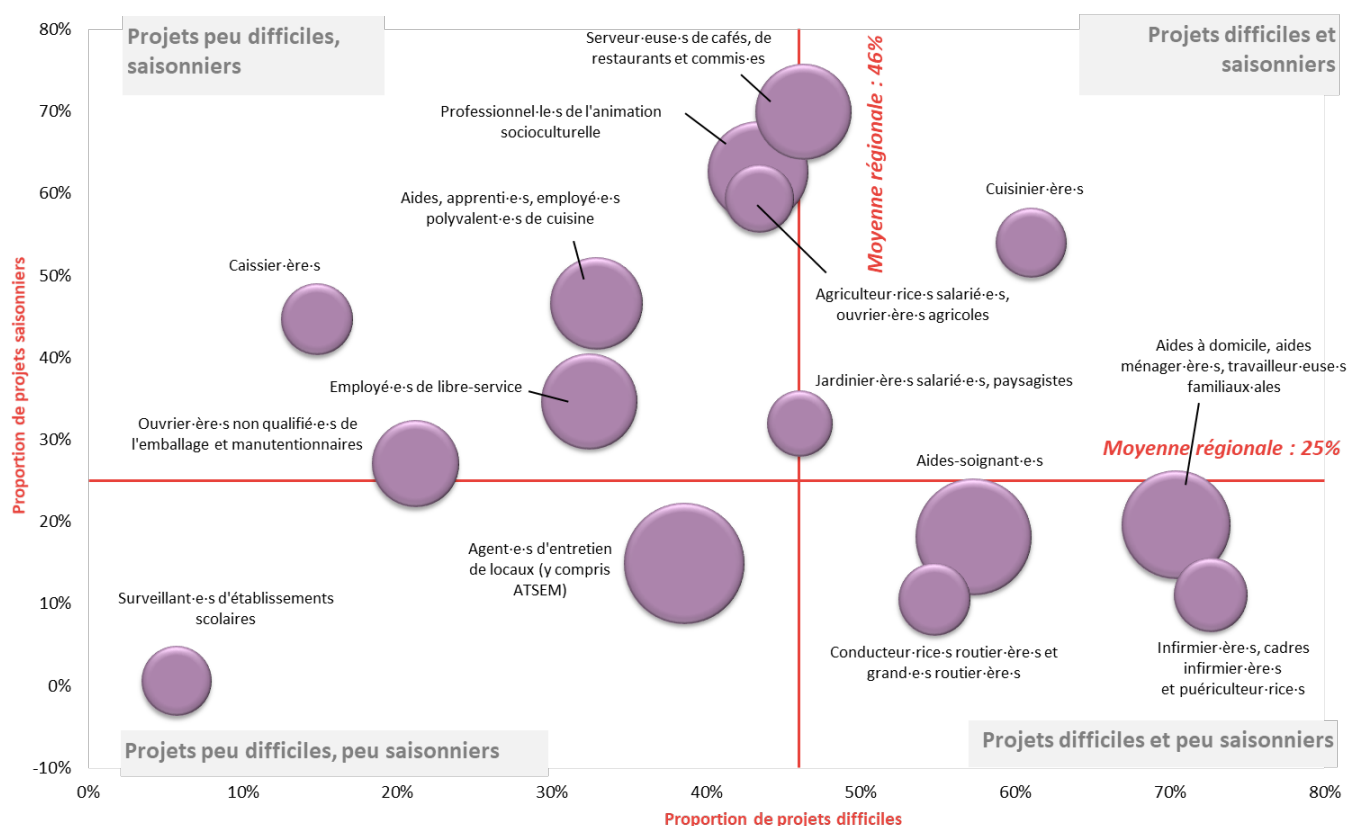
	Ensemble des projets de recrutement
Agent·e·s d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	5 786
Aides-soignant·e·s (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistant·e·s médicaux·ales,...)	5 335
Aides à domicile, aides ménager·ère·s, travailleur·euse·s familiaux·ales	4 692
Professionnel·le·s de l'animation socioculturelle (animateur·rice·s et directeur·rice·s)	4 003
Employé·e·s de libre-service	3 660
Serveur·euse·s de cafés, de restaurants et commis·es	3 650
Aides, apprenti·e·s, employé·e·s polyvalent·e·s de cuisine (y compris crêpes, pizzas, plonge,...)	3 373
Ouvrier·ère·s non qualifié·e·s de l'emballage et manutentionnaires	2 989
Infirmier·ère·s, cadres infirmier·ère·s et puériculteur·rice·s	2 149
Conducteur·rice·s routier·ère·s et grand·e·s routier·ère·s	2 048
Caissier·ère·s	2 038
Cuisinier·ère·s	1 966
Surveillant·e·s d'établissements scolaires (surveillant·e·s et aides éducateur·rice·s)	1 932
Agriculteur·rice·s salarié·e·s, ouvrier·ère·s agricoles	1 869
Jardinier·ère·s salarié·e·s, paysagistes	1 693

Le métier en tête des projets de recrutement est celui d'**agent d'entretien de locaux**, avec 5 790 projets annoncés en 2021. Les difficultés sont moindres qu'en moyenne régionale (39%) et les projets saisonniers faiblement concentrés (15%) pour ce métier.

En deuxième position, suit le métier d'**aides-soignants**, avec 5 340 embauches prévues en 2021, soit plus du double qu'en 2019. Ces recrutements sont plus difficiles (57%) que pour l'ensemble des métiers et peu saisonniers (18%).

Le 3^e métier recensé en 2021 (4 690 projets de recrutement) est celui des **aides à domicile, aides ménagers, travailleurs familiaux**. Les difficultés pressenties y sont élevées (70%) et 20% de ces projets ont un caractère saisonnier.

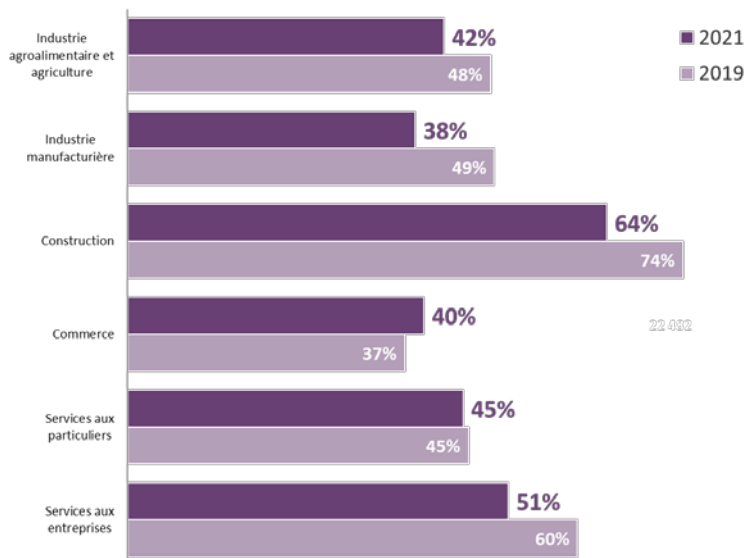
DIFFICULTÉS ET SAISONNALITÉ, POUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS RECHERCHÉS EN 2021



46% des recrutements envisagés sont jugés difficiles.

Cette part diminue de 4 points par rapport à 2019 (50%).

LES PROJETS DIFFICILES, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



France : **45%** de projets difficiles
(-5 points par rapport à 2019)

51 820 projets sont annoncés comme difficiles à recruter pour 2021 par les employeurs normands, soit **46%** des projets régionaux (-4 points par rapport à 2019).

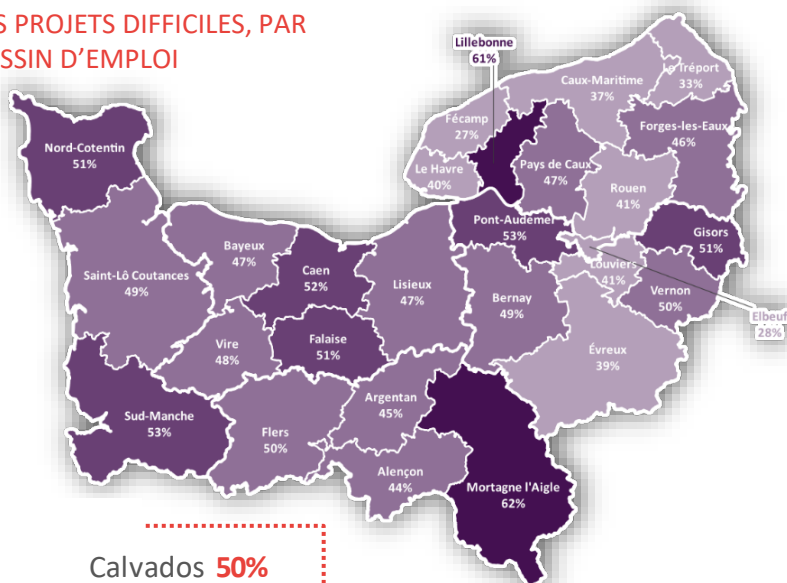
Même si les difficultés sont moindres qu'en 2019 dans le secteur de la **construction** (-10 points), elles restent, en proportion, le plus fortement concentrées dans ce secteur : 64% des recrutements sont jugés difficiles (6 300 projets difficiles), notamment pour le métier *d'ouvrier non qualifié du gros œuvre du bâtiment*, pour lequel 66% des embauches sont jugées difficiles.

C'est dans le secteur des **services** (aux particuliers et/ou aux entreprises) que le plus grand nombre de projets de recrutement jugés difficiles est recensé : 32 000 projets (35 400 en 2019) sont ainsi concernés, particulièrement pour le recrutement *d'aides à domicile, aides ménagères et d'aides soignants*.

Les difficultés pressenties augmentent dans le seul secteur du commerce (+3 points par rapport à 2019) : 40% des recrutements sont ainsi jugés difficiles dans ce secteur, soit 5 620 projets concernés.

Selon la taille des établissements, les plus fortes difficultés concernent les établissements de 10 à 19 salariés, avec 59% de projets jugés difficiles. Plus de la moitié des projets émis sont également annoncés difficiles dans les établissements de moins de 10 salariés (51%).

LES PROJETS DIFFICILES, PAR BASSIN D'EMPLOI



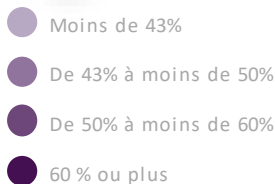
C'est dans le département de la **Manche** que les difficultés anticipées sont les plus fortes : 51% (59% en 2019). Elles sont aussi plus importantes qu'en moyenne régionale dans les départements du Calvados et de l'Orne (50%).

A contrario, dans l'Eure et la Seine-Maritime, les difficultés sont moindres qu'en moyenne régionale (44% dans l'Eure et 41% en Seine-Maritime).

Les bassins d'emploi dans lesquels les difficultés de recrutement sont les plus importantes sont ceux de Mortagne - L'Aigle (62%) et de Lillebonne (61%).

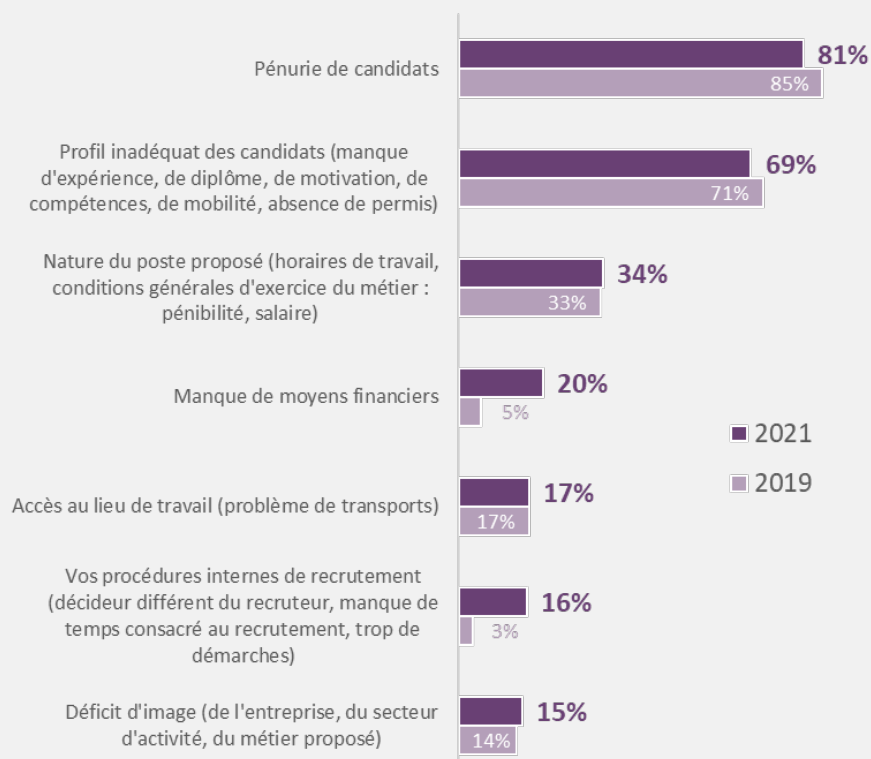
À l'inverse, elles sont peu fréquemment évoquées dans les bassins de Fécamp (27%) et d'Elbeuf (28%).

Calvados **50%**
Eure **44%**
Manche **51%**
Orne **50%**
Seine-Maritime **41%**





LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS ÉVOQUÉES PAR LES EMPLOYEURS POUR LEURS PROJETS DE RECRUTEMENT



[Plusieurs réponses possibles : Le total ne fait donc pas 100%]

Près de la moitié des embauches envisagées semblent difficiles à pourvoir.

Les difficultés anticipées sont principalement, comme les années précédentes, liées à la **pénurie de candidats** (81%) ou à des **candidats au profil inadéquat** (69%).

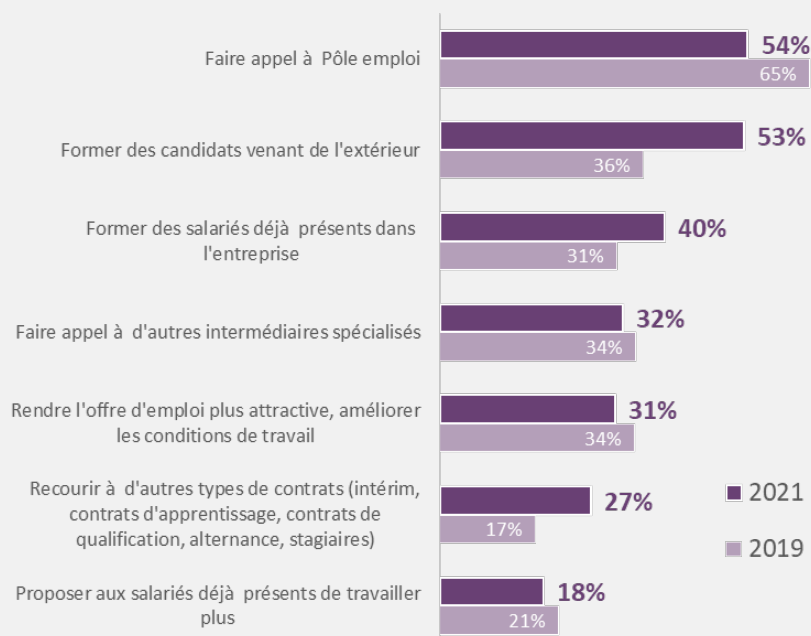
Un tiers des recruteurs évoquent également la nature et les conditions du poste proposé comme pouvant être un frein.

En conséquence probablement de la crise sanitaire, la situation financière de l'entreprise semble davantage un frein cette année : 20% des recruteurs potentiels évoquent en effet un manque de moyens financiers pour 2021, contre seulement 5% en 2019.

LES PRINCIPALES SOLUTIONS ENVISAGÉES PAR LES EMPLOYEURS POUR RÉSOUDRE LEURS DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Pour faire face aux difficultés de recrutement appréhendées, les employeurs envisagent principalement de **faire appel à Pôle emploi** et / ou de **former des candidats venant de l'extérieur** (respectivement 54% et 53% des recruteurs).

La troisième solution évoquée consiste à former des salariés déjà présents dans l'entreprise.



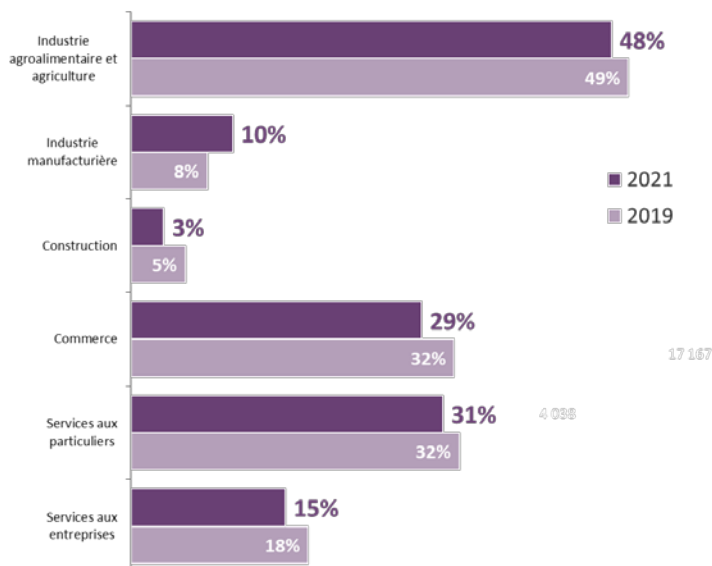
[Plusieurs réponses possibles : Le total ne fait donc pas 100%]

25% des recrutements envisagés ont un caractère saisonnier.

Cette part diminue de 2 points par rapport à 2019 (27%).



LES PROJETS SAISONNIERS, PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



France : **32%** de projets saisonniers
(-2 points par rapport à 2019)

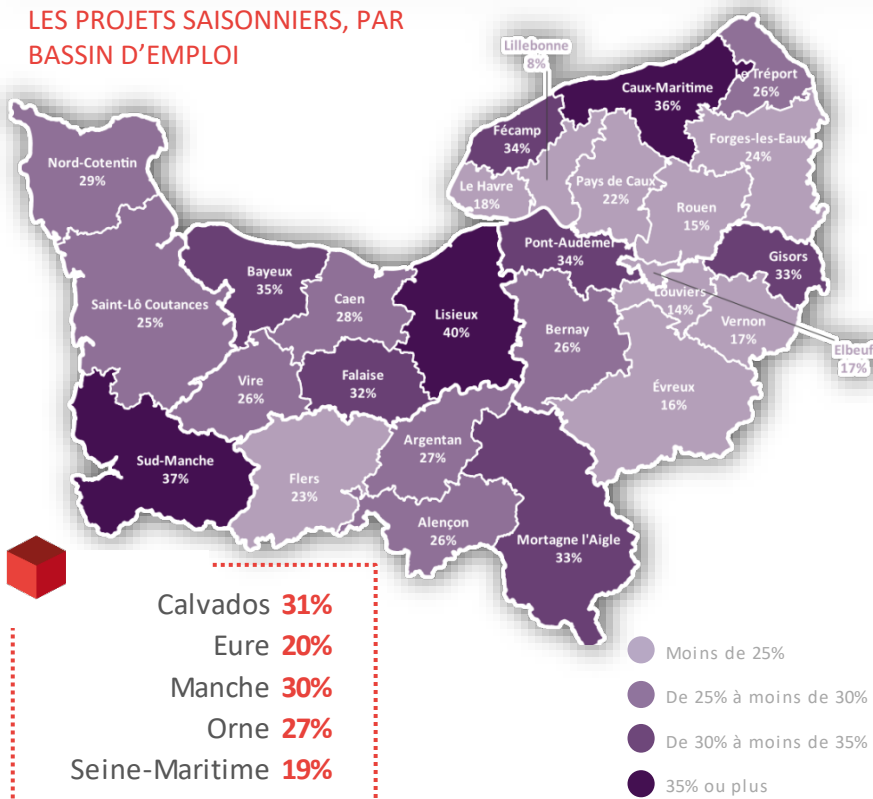
28 070 embauches prévues en 2021 en Normandie ont un caractère saisonnier. Ces projets représentent **25%** des intentions d'embauche de la région.

En proportion, c'est dans le secteur de **l'industrie agroalimentaire et agriculture** que les besoins à caractère saisonnier restent les plus concentrés : 48% des projets formulés, soit 4 560 projets saisonniers dans ce secteur. C'est particulièrement marqué dans le secteur de l'agriculture : 65% des besoins sont à caractère saisonnier (3 460 projets), notamment pour le métier d'*agriculteurs salariés, ouvriers agricoles* (plus de 1 000 projets saisonniers).

C'est dans le secteur des **services aux particuliers** que le nombre de projets saisonniers reste le plus important en 2021 : 15 000 projets de recrutement sont ainsi concernés, particulièrement pour les métiers de *serveurs de café, restaurant et commis* et de *professionnels de l'animation socioculturelle*, pour lesquels plus de 2 500 projets saisonniers sont évoqués.

Selon la taille des établissements, les prévisions d'embauches saisonnières sont plus concentrées dans les établissements de moins de 10 salariés (34%), particulièrement au sein des établissements sans salarié (42% de projets saisonniers).

LES PROJETS SAISONNIERS, PAR BASSIN D'EMPLOI



Ce sont dans les départements du **Calvados** et de la **Manche** que les projets de recrutement saisonniers sont les plus concentrés (respectivement 31% et 30%).

A contrario, le caractère saisonnier est peu marqué dans les départements de l'Eure (20%) et de la Seine-Maritime (19%).

Dans le département de l'Orne, 27% des projets annoncés sont saisonniers.

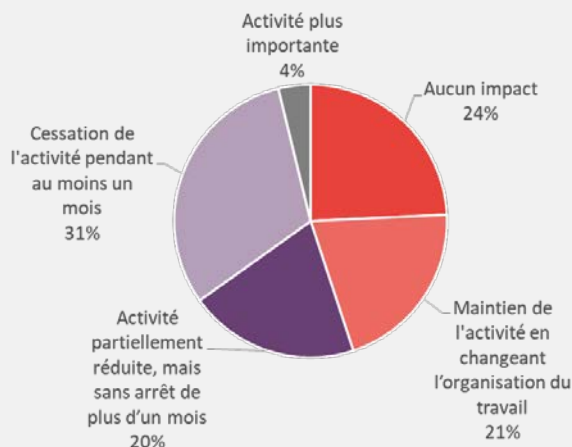
Les bassins d'emploi dans lesquels les prévisions d'embauche à caractère saisonnier sont les plus nombreuses sont ceux de Lisieux (40%), du Sud-Manche (37%) et de Caux-Maritime (36%).

À l'inverse, le caractère saisonnier des embauches est très faible dans le bassin d'emploi de Lillebonne (8%).



Zoom sur les conséquences de la crise sanitaire

IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR L'ACTIVITÉ



La crise sanitaire a impacté l'activité à la baisse un peu plus de la moitié des employeurs (en particulier, 31% ont cessé leur activité pendant au moins un mois).

45% ont réussi à maintenir leur activité (y compris en adaptant l'organisation : travail à distance, horaires adaptés, ...).

- ❑ 12% ont dû licencier, annuler le renouvellement de CDD ou diminuer leur recours à l'intérim en 2020, suite à la crise sanitaire.
- ❑ 55% ont mis une partie de leurs salariés en chômage partiel.

30% des répondants ont cherché à recruter en 2020

- 66% ont réussi à recruter tous les postes pour lesquels ils ont entrepris des démarches (c'est moins qu'en 2019 : 70%) ;
- 22% ont réussi à recruter une partie des postes à pourvoir ;
- 12% n'ont pas réussi à recruter.

Pour les 34% n'ayant pas réussi à recruter tous les postes prévus, un tiers précisent que c'est lié à la crise sanitaire.

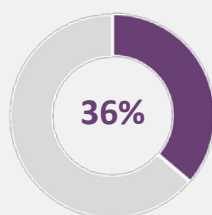
Parmi ces employeurs ayant des intentions d'embauche, le réseau professionnel / personnel et les candidatures spontanées semblent apporter les candidatures les plus pertinentes.

70% des répondants n'ont pas cherché à recruter en 2020

⇒ 13% d'entre eux ont dû renoncer à recruter alors qu'ils pensaient le faire avant la crise sanitaire (et 87% n'avaient pas prévu d'embaucher).



Difficultés rencontrées en 2020



Parmi les employeurs ayant cherché à recruter en 2020, **36%** ont rencontré des difficultés.

44% d'entre eux évoquent un **manque de temps** à consacrer aux recrutements ou un **manque de personnel disponible ou qualifié** pour gérer ces recrutements, 19% un **manque de moyens financiers**.

77% jugent les candidatures reçues peu ou pas assez nombreuses (voire inexistantes, en raison ou non de la crise sanitaire) ; 56% les trouvent inadéquates. Cela peut être dû à la nature du poste proposé, à un déficit d'image de l'entreprise ou du secteur ou cela peut être lié à un changement de comportement des candidats suite à la crise (*moins de mobilité, réticence à venir travailler en raison des risques sanitaires, ...*).

56% des employeurs interrogés précisent avoir eu des difficultés de recrutement sur des postes d'ouvriers qualifiés, 39% pour des postes d'employés.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) est réalisée depuis plusieurs années par Pôle emploi, avec l'aide du Crédoc.

Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année 2021, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

Ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier.

L'enquête BMO porte sur l'ensemble des employeurs, hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France, ...).

Pour la région Normandie, cela correspond à **107 000 établissements** (extraits du répertoire SIRENE), dont **86 000** ont été interrogés (fin 2020).

Plus de 22 000 établissements ont répondu au questionnaire.

Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

Enquête complémentaire

Comme pour les années précédentes, l'enquête a été enrichie d'un volet complémentaire relatif aux motifs de recrutement (ou de non recrutement) et à la nature des difficultés de recrutement rencontrées.

Ce volet complémentaire a été obtenu sur la base d'une interrogation téléphonique auprès de **936** établissements représentatifs du champ de l'enquête classique.

Les réponses obtenues ont fait l'objet d'un redressement spécifique, effectué sur la base des distributions marginales de plusieurs variables de stratification : taille d'établissement, secteur d'activité, type d'établissement (recruteur ou non, rencontrant des difficultés ou pas) pour être calées sur les 107 000 établissements constituant le champ de l'enquête principale.

POUR ALLER PLUS LOIN...

SITE INTERNET PÔLE EMPLOI NORMANDIE



<https://www.pole-emploi.fr/region/normandie/les-publications-statistiques/les-entreprises-et-lemploi/lenquete-annuelle-besoins-en-mai.html>

Un outil « **Annexes** » est mis à disposition.

Il permet d'accéder :

- o À une fiche « Chiffres-clé » pour un **périmètre** choisi (bassin, département) ;
- o À des tableaux comparatifs par département / bassin : Principaux résultats et projets détaillés ;
- o À une fiche « Chiffres-clés » pour un **secteur** choisi.

SITE NATIONAL BMO



<https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>

- o Accès aux **résultats nationaux** : Rapport national, étude complète, fiches sectorielles
- o Accès au **requêteur**, avec la possibilité de créer des tableaux et graphiques en fonction de filtres choisis.



Responsable de la rédaction
Frédérique PELLIER

Réalisation
Service Statistiques, Études et Évaluation

pole-emploi-normandie.fr

Pôle emploi Normandie
Le Floral – CS 92053
90 avenue de Caen
76040 Rouen Cedex 1

